

Inspiratiegids

# Mensen, teams en organisaties in ontwikkeling.

## Profile Dynamics klanten aan het woord

September 2022



Ervaringen uit de praktijk

## **Inhoud** Mensen, teams en organisaties in ontwikkeling. Profile Dynamics klanten aan het woord

---

<b>1</b>	<b>Waarom organisaties werken met drijfveren</b>	<b>1</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Praktijkervaringen Infomedics</b>	<b>3</b>
<hr/>		
<b>3</b>	<b>Praktijkervaring CAK</b>	<b>6</b>
<hr/>		
<b>4</b>	<b>Praktijkervaringen Homefashion Group</b>	<b>9</b>
<hr/>		
<b>5</b>	<b>Praktijkervaring gemeente Weert</b>	<b>12</b>
<hr/>		
<b>6</b>	<b>Hoe de drijfverenmethode van Profile Dynamics werkt</b>	<b>14</b>
<hr/>		
<b>7</b>	<b>Werken met drijfveren, waar je ook bent: Profile Dynamics® App</b>	<b>17</b>
<hr/>		
<b>8</b>	<b>Meer weten over werken met drijfveren?</b>	<b>17</b>

## 1 **Waarom organisaties werken met drijfveren**

In een dynamische wereld waarin veranderingen sneller nodig zijn dan voorheen, wordt van organisaties verwacht dat zij zich wendbaar en flexibel opstellen. Hun kansen én uitdagingen liggen bij hét kapitaal in hun organisatie: hun mensen.

Mensen laten (samen)werken op een manier die aansluit bij wie zij zijn; dát is wat mensen, teams en organisaties verder brengt. Mensen die lekker in hun vel zitten en zich kunnen ontwikkelen, zijn gelukkiger op het werk. Ze ervaren meer motivatie, hebben meer energie én zij zetten hun kwaliteiten en ontwikkelingspotentieel optimaal in. Dat is goed voor medewerkers en voor teams.

Hiervoor is het nodig om je te verdiepen in dat wat mensen en teams in beweging brengt: hun drijfveren. Door op een praktische manier inzicht te krijgen in de drijfveren van mensen, wordt het mogelijk om een optimale match tussen mens en werk te creëren. Zo kunnen mensen en teams zich nog beter ontwikkelen. Profile Dynamics klanten gebruiken de drijfverenmethode dan ook voor zaken als:

- Recruitment
- Teamontwikkeling
- Leiderschapsontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling (coaching)
- Conflictmanagement
- Changemanagement
- Organisatieontwikkeling

Laat je inspireren door de ervaringen van Profile Dynamics klanten: Infomedics, CAK, Homefashion Group en gemeente Weert in deze inspiratiegids.

Ontdek welke kansen er liggen als je bereid bent je te verdiepen in jouw eigen mensen.

We wensen je veel leesplezier!

Team Profile Dynamics



De praktijkervaringen van:



**“Op het moment dat ik de organisatie binnenkwam, waren andere methodes heel sterk vertegenwoordigd. Toen heb ik de stoute schoenen aangetrokken en onze CEO uitgenodigd om zelf de Profile Dynamics® vragenlijst in te vullen en samen zijn profiel te bespreken. Hij was onmiddellijk enthousiast, we zijn het stap voor stap gaan uitrollen en nu is het een tool geworden die binnen de gehele organisatie wordt gebruikt.”**

Claudia Koppen, Learning & Development Specialist bij Infomedics

### Toepassingen

- Recruitement
- Teamoptimalisatie



---

### **Claudia Koppen, Learning & Development Specialist bij Infomedics**

Infomedics regelt de declaratieverwerking en factoring voor zorgverleners zodat zij zich kunnen focussen op hun kernactiviteit: het leveren van zorg. Inmiddels werken er zo'n driehonderd mensen bij de organisatie. Claudia Koppen: 'We hebben contact met de zorgverleners: met de tandarts, de apotheker, de opticien, audicien, de psycholoog of fysiotherapeut. Wij handelen al hun vragen af.'

---

## **2 Praktijkervaringen Infomedics**

### **2.1 Sinds wanneer gebruiken jullie de Profile Dynamics® analyse en waar gebruiken jullie het voor?**

'Ik heb het zelf geïntroduceerd bij Infomedics en we gebruiken het nu een jaar. Ik ben met de methode in aanraking gekomen tijdens mijn studie op de Nyenrode Business Universiteit. Inmiddels ben ik gecertificeerd coach. We gebruiken het voor twee doelen: allereerst voor recruitment.



“Als iemand doorgaat voor het tweede gesprek maken ze daaraan voorafgaand een Profile Dynamics® analyse. Daarmee kunnen we goed bekijken of iemand in één van onze tien zelforganiserende, multidisciplinaire klantexpert teams past.”

In de tweede plaats zetten we het in binnen de teams om op die manier tot teamoptimalisatie te komen. Daarvoor is inzicht in jezelf en anderen een voorwaarde. Voor de afdeling Servicedesk Klanten bijvoorbeeld, welke bestaat uit zeventig medewerkers, hebben we eerst één op één gesprekken gevoerd over hun werkgeluk. Niet iedereen is gewend om te reflecteren op zichzelf, dus dat zijn soms wel spannende gesprekken waarbij men uit hun comfortzone wordt gehaald. Na de individuele gesprekken starten we met teamtrainingen, zodat we dezelfde taal met elkaar spreken. Op deze manier creëren wij een omgeving waarin de teams optimaal kunnen functioneren.'

### **2.2 Gebruiken jullie de Profile Dynamics methode ook nog op andere manieren?**

'Ik hoop dat de teams in de toekomst op basis van de Profile Dynamics® analyse zelf de nieuwe leden kunnen werven die ze nodig hebben als er een collega vertrekt in hun team. Dat kan spanningen opleveren, omdat teams vaak zoeken naar iemand welke op ze lijkt, terwijl ze juist een heel andere persoonlijkheid nodig hebben. Dit betekent voor recruitment ook dat je de tekst van de vacature aanpast naar het profiel wat je zoekt.

Ook bij twee andere afdelingen binnen onze organisatie ben ik nu begonnen om de Profile Dynamics® analyse te introduceren. Op deze manier rollen wij het breder uit binnen de organisatie. Ik vind het hierin vooral belangrijk om

antwoord te krijgen op de vragen: waar iemand gelukkig van wordt, waar iemands weerstand zit en waar iemand energie van krijgt.'

### 2.3 Waarom hebben jullie voor Profile Dynamics gekozen?

'Ik ken de andere methodes natuurlijk ook, maar uiteindelijk kwam Profile Dynamics voor mij het beste uit de tests. Deze methode kent zeven waarden en er is ook ruimte voor de holistische visie. Dit miste ik bij de andere methodes: de samenhang, de duurzaamheid, de spiritualiteit, de maatschappelijke verantwoording.



“Profile Dynamics plaatst je het minst in een hokje omdat je in die zeven waarden echt goed kunt vinden.”

Ook het werken met de energiebalans was een eyeopener voor mij omdat het zo duidelijk laat zien of je de juiste functie beoefent en in welke organisatie of in welk team je het best past. Dat ontbreekt in andere methodes vaak. Het blijft natuurlijk een tool om het gesprek aan te gaan, maar Profile Dynamics is voor mij wel de meest uitgebreide tool.'

### 2.4 Sluit de Profile Dynamics methode aan bij jullie organisatiefilosofie?

'Op het moment dat ik de organisatie binnenkwam, waren andere methodes heel sterk vertegenwoordigd. Toen heb ik de stoute schoenen aangetrokken en onze CEO uitgenodigd om zelf de Profile Dynamics® vragenlijst in te vullen en samen zijn profiel te bespreken. Hij was onmiddellijk enthousiast, we zijn het stap voor stap gaan uitrollen en nu is het een tool geworden die binnen de gehele organisatie wordt gebruikt.'

### 2.5 Waar mik je op als je met de Profile Dynamics methode aan de slag gaat?

'Ik wil er heel concreet zes resultaten mee behalen:

1. Werk vanuit je kracht, dat zorgt voor een lach op je gezicht.
2. Herken je eigen weerstand en begrijp waarom het gebeurt.
3. Breng evenwicht in je energiebalans, zorg dat er geen energie lekt.
4. Begrijp hoe de ander naar de wereld kijkt.
5. Ken elkaars kwaliteiten en valkuilen en verbeter de samenwerking.
6. Creëer verbinding, maak ruimte om samen te groeien.'

Foto's: ©Desmond Koppen

---

Meer weten over Infomedics? Neem een kijkje op <https://www.infomedics.nl/>





De praktijkervaringen van:



**“We werken met Profile Dynamics omdat we graag een taal willen hebben rondom drijfveren en gedrag die mensen individueel inzicht geeft, maar die ook in teamverband inzicht kan geven in eigen en elkaars drijfveren en gedrag.”**

Marije Koelman, adviseur Leren en Ontwikkelen bij het CAK

### Toepassingen

- Teamontwikkeling
- Leiderschap
- Organisatieontwikkeling



---

### **Marije Koelman , adviseur Leren en Ontwikkelen bij het CAK**

Het CAK voert regelingen uit in opdracht van de overheid én vertaalt de wet- en regelgeving naar begrijpelijke en toegankelijke informatie voor burgers. Bij het CAK werken ruim duizend mensen. 'Als bijvoorbeeld iemand gebruik maakt van thuiszorg dan moet hij daar een eigen bijdrage voor betalen. Het innen van de eigen bijdrage en het betalen van de zorgkosten, loopt via het CAK.' Marije Koelman is er adviseur Leren en Ontwikkelen en vertelt waarom en hoe er binnen het CAK met Profile Dynamics® wordt gewerkt.

---

## **3 Praktijkervaring CAK**

### **3.1 Sinds wanneer gebruiken jullie de Profile Dynamics® analyse en waar gebruiken jullie het voor?**

'Toen ik bij het CAK begon, zes jaar terug, was het hier al ingeburgerd. Enkele jaren geleden hebben we een belangrijke organisatieverandering doorgemaakt. We zijn veranderd naar een organisatie die is gericht op de regelingen die we uitvoeren, een zoals wij dat noemen regelinggerichte organisatie. Met andere woorden: hoe kunnen we voor de klanten die gebruik maken van een bepaalde regeling de zaken zo efficiënt en zo goed mogelijk regelen.'



"Tijdens die organisatieverandering hebben we opnieuw onderzocht wat er op het gebied van gedrag en drijfveren op de markt is, en hebben wederom voor Profile Dynamics gekozen. Dat had onder andere te maken met het feit dat we het taalgebruik van de Profile Dynamics® analyse heel toegankelijk vinden."

Ook de omvang van de rapportages, niet te groot, niet te klein, vinden we heel prettig. Bovendien is het invullen van de vragenlijst overzichtelijk. En last but not least een goede prijs/kwaliteitverhouding.'

### **3.2 Gebruiken jullie de Profile Dynamics methode ook nog op andere manieren?**

'Zeker. We zetten het heel breed in. Je kunt het voor individuen gebruiken, maar waar wij het voor inzetten is met name voor diverse samenwerkingsverbanden: van managementteams tot teams van medewerkers. Het maakt eveneens onderdeel uit van ons leiderschapsprogramma.'



### 3.3 Waarom hebben jullie voor Profile Dynamics gekozen?

‘Naast de boven al vermelde meer praktische redenen werken we ook met Profile Dynamics omdat we graag een taal willen hebben rondom drijfveren en gedrag die mensen individueel inzicht geeft maar die ook in teamverband inzicht kan geven in eigen en elkaars drijfveren en gedrag. In de basis hebben we gekeken naar: wat willen we nu eigenlijk? Sommige andere instrumenten gaan alleen over gedrag en niet over drijfveren.



“Wij hechten erg aan de drijfveren omdat het een goede graadmeter is om gedrag te verklaren. Met Profile Dynamics ga je net een spade dieper.”

### 3.4 Sluit de Profile Dynamics methode aan bij jullie organisatiefilosofie?

‘We zitten momenteel als organisatie in een cultuuromslag. We zagen voorheen veel van de paarse en groene waardensystemen. Er was veel aandacht voor de mens, in de zin van: mensen moeten zich thuis voelen in onze organisatie. Elkaar feedback geven was bijvoorbeeld een aandachtspunt. Vandaar die cultuuromslag die we willen maken en waarin we een aantal verbeteringen willen doorvoeren. We willen toe naar een lerende organisatie, een organisatie ook waar we verantwoordelijkheid en eigenaarschap lager in de organisatie leggen. Anders geformuleerd: van een organisatie die heel erg top-down werkte, gaan we nu naar een organisatie waarbij de deskundigheid wordt gewaardeerd onafhankelijk van iemands rol of positie.’

### 3.5 Heb je een concreet doel dat je wilt bereiken als je met Profile Dynamics aan de slag gaat?

‘Ons hogere doel met Profile Dynamics is altijd: de samenwerking bevorderen. We proberen het ook steeds meer te koppelen aan andere initiatieven die er zijn in de organisatie. Zoals bijvoorbeeld bij het hybride werken. De vraag is dan: hoe kunnen we de drijfveren koppelen aan het hybride werken? We gaan onderzoeken hoe/of we hierbij nog meer kunnen gaan werken met de Profile Dynamics methode.

Foto's: ©CAK

---

Meer weten over het CAK? Neem een kijkje op <https://www.hetcak.nl/>



De praktijkervaringen van:



**“Kwantum profileert zich als eigenzinnig en vindt het belangrijk dat er een goede samenwerking is. We houden eveneens van eenvoud. Ook belangrijk: naar jezelf kunnen kijken. Wat kunnen we verbeteren, hoe kunnen we van elkaar leren zijn belangrijke punten voor ons. Wat we ook belangrijk vinden is dat iedereen zichzelf mag zijn in ons bedrijf en dat we op elkaar kunnen vertrouwen. Doordat de Profile Dynamics® analyse niet met goed en fout werkt, kunnen we dit soort zaken een stuk makkelijker met elkaar bespreken.”**

Iris Moolenaar is HR-businesspartner bij de Homefashion Group

### Toepassingen

- Recruitment
- Teamontwikkeling



---

### **Iris Moolenaar. HR-businesspartner bij de Homefashion Group**

De Homefashion Group is het bedrijf achter de omnichannel woonretailers Leen Bakker en Kwantum. 'We hebben niet alleen vestigingen in Nederland, maar ook in België. Leenbakker heeft een groot aantal winkels in België; Kwantum inmiddels vijftien. Bij elkaar werken er zo'n 4000 mensen bij de Homefashion Group en we zijn groeiende.'

---

## **4 Praktijkervaringen Homefashion Group**

### **4.1 Sinds wanneer gebruiken jullie de Profile Dynamics® analyse en waar gebruiken jullie het voor?**

'Toen ik bij Kwantum begon werd ik zelf getest met behulp van de Profile Dynamics® analyse. Ik hoorde er toen voor het eerst van. Het was op dat moment net geïntroduceerd in het bedrijf, ik vermoed dat dat een jaar of tien geleden is. Ook nu zetten we Profile Dynamics® nog altijd in bij sollicitatiegesprekken. Maar ook voor de leidinggevende functies in onze winkels, het distributiecentrum en op het hoofdkantoor. We kijken daarbij altijd of iemand binnen de groep past en een aanvulling is. Vorig jaar hebben we het voor het eerst uitgerold voor de floormanagers en supervisors binnen verkoop. De floormanager is de leidinggevende binnen een filiaal; daar zijn er twee van per filiaal. De supervisor heeft drie filialen onder zijn hoede. We zorgen er met behulp van de Profile Dynamics® analyse bijvoorbeeld voor dat niet beide floormanagers bijv. groen/blauw zijn. We proberen een goede mix te krijgen.

### **4.2 Gaan jullie de Profile Dynamics methode ook uitrollen op andere niveaus?**

Momenteel niet, dat is kostentechnisch een te grote investering. We hebben ook veel studenten die bij ons werkzaam zijn en er is natuurlijk altijd verloop. Bij de managementlaag wordt het altijd ingezet, maar nog niet voor bijv. leiderschapsontwikkeling of conflictmanagement. We zijn als afdeling HR op 1 januari samengegaan met Leen Bakker en hebben vanaf heden een afdeling Learning & Development. Ze hebben pas voor het eerst kennisgemaakt met de Profile Dynamics® analyse.

### **4.3 Waarom hebben jullie voor Profile Dynamics gekozen?**

'De exacte motivatie ken ik niet. Wij gebruiken uitsluitend de Profile Dynamics® analyse en geen andere methodes. Ik vind Profile Dynamics een mooie methode door het gebruik van zowel de expressie als weerstand. Hoe ga je daar mee om, wat zegt dat over je?'



“Er is nu ook een app zodat mensen aan elkaar kunnen worden gelinkt en waarbij de profielen naast elkaar worden gelegd. Waar vinden jullie elkaar, maar ook waar kunnen mogelijke ergernissen ontstaan. Hierdoor leer je elkaar steeds beter kennen en begrijpen, bovendien is er geen goed of fout in deze methode.”

Als je aan mensen vertelt dat je wilt gaan testen zijn ze altijd een beetje huiverig, maar als je dan uitlegt hoe het in zijn werk gaat zijn ze er al gauw erg enthousiast over.’

#### 4.4 Sluit de Profile Dynamics methode aan bij jullie bedrijfsfilosofie?

‘Zeker. Kwantum profileert zich als eigenzinnig en vindt het belangrijk dat er een goede samenwerking is. We houden eveneens van eenvoud. Ook belangrijk: naar jezelf kunnen kijken. Wat kunnen we verbeteren, hoe kunnen we van elkaar leren zijn belangrijke punten voor ons. Wat we ook belangrijk vinden is dat iedereen zichzelf mag zijn in ons bedrijf en dat we op elkaar kunnen vertrouwen. Doordat de Profile Dynamics® analyse niet met goed en fout werkt, kunnen we dit soort zaken een stuk makkelijker met elkaar bespreken.’

#### 4.5 Heb je een concreet doel dat je wilt bereiken als je met Profile Dynamics aan de slag gaat?

‘We willen een prettige werksfeer met elkaar creëren; we willen aandacht hebben voor elkaar. Een van de manieren waarop wij dat doen is door een één-op-één gesprek het resultaat van de Profile Dynamics® analyse samen te bespreken. Wat zegt het? Hoe kun je het interpreteren? Wat kun je ervan leren? Ik heb ongeveer vier één-op-één gesprekken per maand en daarnaast de groepstrainingen.



“Mensen die voor het eerst in aanraking komen met de Profile Dynamics® analyse staan er vaak versteld van hoezeer het klopt. Ze herkennen zichzelf er helemaal in.”

Ik heb nog nooit iemand gehad die zich totaal niet herkende in het profiel. Het lastigste zijn vaak de personen die heel makkelijk schakelen tussen verschillende drijfveren, mensen die heel genuanceerd zijn, van alles wat hebben. Het leukste is juist als ze een uitgesproken profiel hebben; dat herkennen de medewerkers direct.’

Foto's: ©Kwantum en Pexels

---

Meer weten over de Homefashion Group? Neem een kijkje op <https://homefashiongroup.com/>





De praktijkervaringen van:



**“Profile Dynamics past naadloos bij onze kernwaarden: in verbinding zijn met jezelf en de ander; van betekenis zijn voor de organisatie; en moed tonen. We willen graag mensen binden en boeien.”**

Myriam Meertens, gemeentesecretaris en algemeen directeur, gemeente Weert.

### Toepassingen

- Werving en selectie
- Conflictmanagement
- Leiderschap
- Teamontwikkeling





**De gemeente Weert heeft zo'n 50 duizend inwoners. Er werken bij de gemeente 'betrokken, loyale en gedreven medewerkers' volgens Myriam Meertens, gemeentesecretaris en algemeen directeur van de gemeente Weert. 'Bij elkaar ruim 400 mensen. In fte's 380.' Annette Lemmen is werkzaam bij het team HRM van de gemeente als medewerker Opleiding en Training. En ze houdt zich bezig met inkoop van opleidingen, het organiseren en het faciliteren. 'Daarnaast ben ik ook Profile Dynamics consultant/trainer en coach.'**

## 5 Praktijkervaring gemeente Weert

### 5.1 Sinds wanneer gebruiken jullie de Profile Dynamics® analyse en waar gebruiken jullie het voor?

Meertens: 'We hebben een officieel en een officieus moment. De eerste introductie van Profile Dynamics is al in 2006 geweest. Toen is ons de methodiek uitgelegd. Het is indertijd bij ons blijven hangen omdat het ons waardevol leek. In een bepaald deel van onze organisatie – de ruimtelijke domeinen, stadsontwikkeling zeg maar – hebben we het in 2009 ingezet bij groepsbijeenkomsten. Pas veel later zijn we het voor de hele organisatie gaan gebruiken.'

Lemmen: 'In 2017 zijn wij gestart met het afnemen van de analyses bij het hele personeel. In die tijd zijn we ook begonnen met trainingen die toen 'zelfinzicht' heetten en tegenwoordig 'Weert en ik'. Nu is het zo dat elke nieuwe medewerker die training aangeboden krijgt. Het is een programma van één dag waarbij de methode wordt uitgelegd en wordt vertaald naar ieders profiel. We besteden aandacht aan valkuilen en kwaliteiten en bekijken dan hoe je de kwaliteiten kunt inzetten voor de organisatie.'



**"We gebruiken Profile Dynamics ook bij teamtrainingen en sollicitatiegesprekken. Daarom hebben we intern vier mensen opgeleid als trainer."**

"Meertens: 'Waar we het zeker voor inzetten is als aanvulling op het selectieproces. Bij de tweede ronde van een sollicitatiegesprek helpt het enorm om de goede vragen te stellen. Dan zegt iemand bijvoorbeeld: ik ben heel resultaatgericht. Als je dan in het profiel weinig oranje ziet ga je hierop doorvragen en blijkt bijvoorbeeld dat de kandidaat vanuit zijn of haar blauwe drijfveer een goed resultaat wil neerzetten. Daar horen andere kwaliteiten bij en de uitkomsten van het gesprek erover helpen om een goede match te maken.'"

### 5.2 Gebruiken jullie Profile Dynamics ook nog op andere manieren?

Lemmen: 'We gebruiken de Profile Dynamics® analyse al heel breed. Ook bijvoorbeeld bij botsingen tussen medewerkers. We gaan dan bij elkaar zitten met die profielen erbij. Dat helpt enorm.'

Meertens: 'We zetten het nu ook in bij het leiderschapsprogramma. We hebben heel diverse leidinggevend en dan is deze methode bijvoorbeeld nuttig om te ontdekken waarom mensen op een bepaalde manier reageren. Of: waarom ze sommige vraagstukken interessant vinden en bij andere afhaken. Dat doet iets in de groepsdynamiek. Daarom gebruiken we het daar ook.'

Hoort het college van B&W ook bij de leidinggevend en? Meertens: 'Nee, maar het zou wellicht wel kunnen. De methode is namelijk totaal waardenvrij en toch leer je heel veel over elkaar. Het geeft de mogelijkheid om te bekijken welke kwaliteit je nog nodig hebt in het college. Of hoe je elkaar kunt aanvullen en helpen. Maar daar gaan we als organisatie natuurlijk niet over.'

### 5.3 **Waarom hebben jullie voor Profile Dynamics gekozen en wat is de meerwaarde?**

Meertens: 'Alleen met vaardigheden aan de gang gaan is onvoldoende doeltreffend. Soms gebeurt er iets, wat je daarmee niet kunt beetpakken. Dat lukt met Profile Dynamics wel. Het biedt iets extra's. Het doet echt iets met mensen. Het maakt het onderlinge gesprek gemakkelijker. We hebben bijvoorbeeld een team met leidinggevend en met echt verschillende profielen. Het is niet alleen zo dat je in het team van de leidinggevend en moet passen, maar wat ook telt is de taak van de afdeling die je leidt en de aansluiting met de mensen waar je mee werkt. Op al die drie assen moet het dan kloppen. Dan geeft Profile Dynamics een meerwaarde.'

### 5.4 **Sluit de Profile Dynamics methode aan bij jullie organisatiefilosofie?**

Meertens: 'Jazeker. Daarin staan de medewerkers centraal.'



“Profile Dynamics past naadloos bij onze kernwaarden: in verbinding zijn met jezelf en de ander; van betekenis zijn voor de organisatie; en moed tonen. We willen graag mensen binden en boeien.”

Iemand die niet gelukkig is of die merkt dat hij elke dag iets moet doen wat niet goed bij hem past, die gaat weg of gaat iets anders zoeken. Dat is, zeker in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt, geen goede zaak.'

Lemmen: 'Ik denk dat het prettiger werkt als je binnen je team open bent over je drijfveren. Waar ben je goed in? Maar ook: waar kun je zelf hulp bij gebruiken? Dan heb je de kans om elkaar te versterken.' 'Het gaat echt over de vraag waar je energie van krijgt. Dat is veel belangrijker dan om alleen naar competenties te kijken.'

Foto's: ©gemeente Weert

---

Meer weten over gemeente Weert? Neem een kijkje op <https://www.weert.nl/>

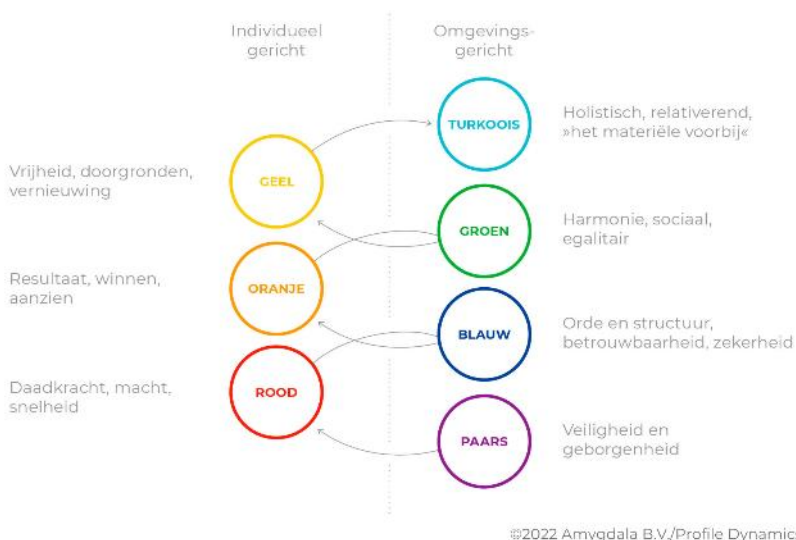
## 6 Hoe de drijfverenmethode van Profile Dynamics werkt

**Elk mens is uniek en heeft een eigen verhaal. We zien van elkaar echter alleen het waarneembare gedrag, dat we lang niet altijd goed begrijpen. Dat heeft te maken met onze eigen perceptie: we kunnen alleen afgaan op wat wij zélf ervaren en zien. Wat er onder het gedrag van anderen zit: de overtuigingen en waarden van mensen, is vaak niet zo bekend. Als je echter beter begrijpt wat iemand drijft, kun je effectief met elkaar communiceren in werksituaties: dát is een belangrijke basis om mensen, teams en organisaties verder te ontwikkelen. Daarvoor is de Profile Dynamics methode ontwikkeld: een op wetenschappelijke inzichten gebaseerd praktisch, secuur instrument.**

Door inzicht te krijgen in elkaars drijfveren en de methode te gebruiken, kun op een praktische en effectieve wijze met elkaar communiceren: er ontstaat een *gemeenschappelijke taal*. Dit helpt om elkaar beter te begrijpen en werksituaties en samenwerkingen te verbeteren.

### 6.1 De wetenschappelijke basis van de Profile Dynamics® analyses

De methode van Profile Dynamics is ontwikkeld op basis van de inzichten van de Amerikaanse onderzoeker Clare W. Graves. Hij omschreef zeven intuïtief herkenbare drijfveren (waardenstelsels) die de basis vormen van ons denken en handelen en die ook tot uitdrukking komen in de cultuur van de organisatie waar we werken. Deze waardenstelsels zijn later door Don Edward Beck & Christopher C. Cowan met kleuren aangeduid.

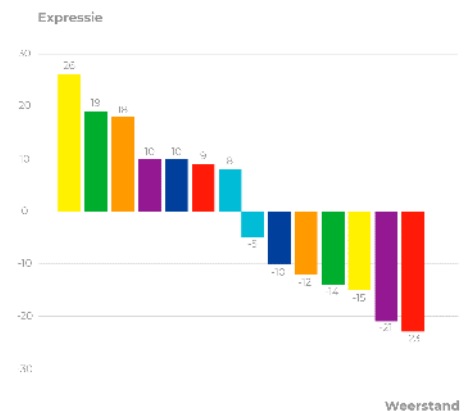


- **Paars** zoekt veiligheid en geborgenheid
- **Rood** wil macht en hecht aan daadkracht en snelheid
- **Blauw** zoekt naar zekerheid binnen een systeem van ordening en structuur
- **Oranje** is resultaatgericht en wil zich bewijzen in competitie met anderen
- **Groen** zoekt sociale verbinding in harmonie en consensus
- **Geel** wil doorgronden hoe het zit en komt met nieuwe en verrassende ideeën
- **Turkoois** zoekt naar rust door relativering in het besef dat alles met elkaar samenhangt.

De drijfveren ontwikkelen zich in een spiraal die pendelt tussen individuele en omgevingsgerichte drijfveren. De drijfveren ontwikkelen zich als reactie op veranderende en steeds complexer wordende omstandigheden in de omgeving. Als een bepaalde drijfveer niet meer voldoet als 'antwoord' op de complexer wordende omgeving ontwikkelt zich een nieuwe drijfveer. Zo ontstaat er min of meer een hiërarchisch systeem. De drijfveren kun je inzichtelijk maken met de volgende analyses.

## 6.2 De individuele Profile Dynamics® analyse

Om de drijfveren van individuele medewerkers helder te krijgen, doen zij een online analyse van ongeveer 20 minuten. Zij verdelen punten over stellingen. Op basis van de analyse wordt een rapport aangemaakt. Daarin is een drijfverenprofiel te zien met daarin een op de persoon toegeschreven uitleg met tips en do's en dont's. Je krijgt antwoord op deze vragen.



1. Hoe ziet deze persoon zijn **werkomgeving**: vanuit welk *wereldbeeld*? Wat is de *perceptie*?
2. Vanuit welke **waarden** werkt hij/zij/hen? Wat is voor deze persoon belangrijk; waar wil hij/zij/hen energie aan besteden in de werksituatie?
3. Wat voor **ritme** heeft deze persoon en wat past wel of niet bij hem/haar/hen qua evt. thuiswerken of hybride werken?
4. Hoe wil deze persoon graag **aangestuurd** worden en welke **samenwerkingsstijl en welke rollen hebben** de voorkeur?
5. En welke **kwaliteiten** heeft deze persoon hierdoor ontwikkelt of waar liggen de groeimogelijkheden qua taken, rollen en vaardigheden?
6. Wat  **motiveert** deze persoon om in actie te komen en zich in te (blijven) zetten?

Tip! Naast de algemene analyse zijn er ook sectorspecifieke analyses beschikbaar (onderwijs, sport en zorg). Deze analyses zijn voor medewerkers met HBO+ niveau. Hiernaast hebben we nog analyses ontwikkeld voor jongeren en medewerkers op MBO niveau.

## 6.3 De Profile Dynamics® teamanalyse

De tweede stap is om te onderzoeken welke drijfveren er in teams spelen. Afhankelijk van de precieze uitdaging(en) van het team, kun je kijken naar de volgende zaken:

- Zijn er in dit team genoeg **kwaliteiten en vaardigheden** aanwezig om effectief (samen) te werken aan het behalen van de doelen?
- Hoe is de **onderlinge communicatie**: in hoeverre delen of missen teamleden juist gedeelde drijfveren? Of is er mogelijk juist een overexpressie van drijfveren?
- Zijn de **gezamenlijk doelen** helder en kunnen mensen zich hier mee identificeren, vanuit hun drijfveren en waarden?
- Hebben mensen de **rollen en taken** die ook echt bij ze past, vanuit hun drijfveren?

In het op jouw team toegesneden rapport lees je in hoeverre de drijfveren van jouw teamleden aansluiten bij de taken van het team binnen de organisatie (de omgeving). Je kunt hiermee werken aan een taakverdeling die bij het team past. Specifiek wordt in de analyse gekeken naar de volgende punten:

### Toepassingen

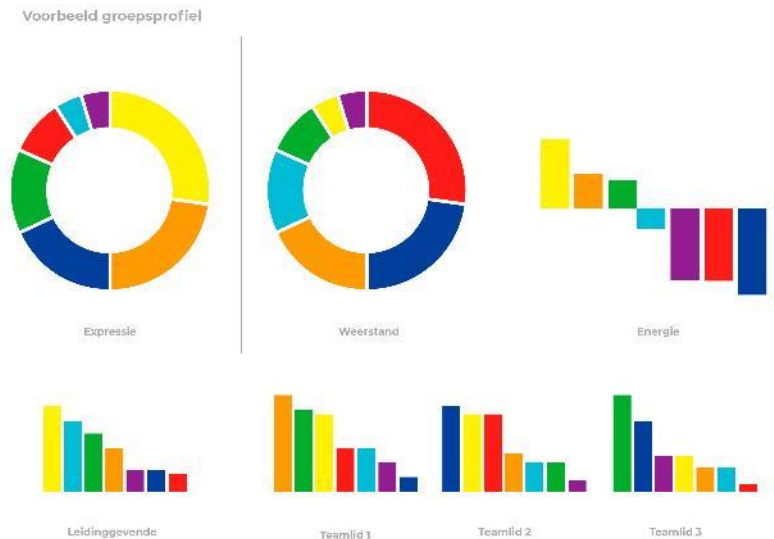
Leiderschapsontwikkeling  
Competentiemanagement  
Persoonlijke ontwikkeling  
Conflictmanagement

### Toepassingen

Teamontwikkeling  
Teamoptimalisatie  
Conflictmanagement.

- hoe je de competenties van de teamleden binnen het team kunt inzetten;
- waar de kracht van het team ligt;
- waar valkuilen zijn.

Je ziet in het groepsprofiel (afbeelding rechts) waar de uitdagingen liggen.



In het rapport vind je tips om de samenwerking te verbeteren en teams niet alleen te optimaliseren, maar ook verder te ontwikkelen.

## 6.4 Profile Dynamics in de organisatie

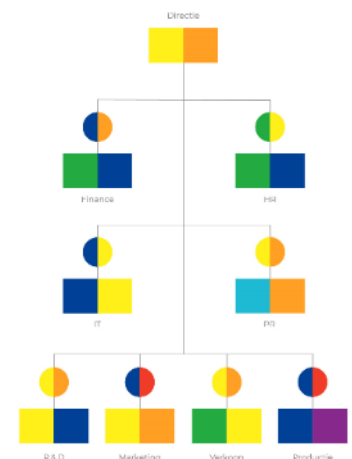
### Toepassingen

Organisatieontwikkeling  
Changemanagement  
Leiderschap  
Conflictmanagement

Elke organisatie heeft eigen waarden, die de bedrijfscultuur vormen. Deze waarden zijn gekoppeld aan drijfveren. Hoe meer mensen zich identificeren met de waarden van de organisatie, hoe sterker de betrokkenheid en loyaliteit.

Elke medewerker neemt zijn eigen unieke combinatie van drijfveren mee en brengt deze mee in het team en in de organisatie. Met de organisatie-analyse worden de dominante drijfveren in jouw organisatie weergegeven in een organigram. In één oogopslag zie je duidelijk:

- waar de organisatie goed aansluit bij de **kwaliteiten** van de medewerkers;
- waar de **cultuur** niet aansluit bij de medewerkers en mogelijke problemen kunnen ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan uitdagingen qua changemanagement.



Door het organigram van jouw organisatie 'in te kleuren' wordt het duidelijk of het profiel van de afdelingen strookt met de aard van het werk. Met dit inzicht krijg je handvatten hoe veranderingen het beste kunnen worden geïnitieerd: wat wel en niet werkt en hoe je de communicatie effectiever kunt insteken. Daarmee biedt de organisatieanalyse aanknopingspunten voor onder andere verandermanagement en het stroomlijnen van de organisatie.



## **7 Werken met drijfveren, waar je ook bent: Profile Dynamics® App**

Onze Profile Dynamics® App is onderdeel van ons vaste aanbod voor jou. De door jou aangekochte individuele- en teamanalyses met eventueel extra modules zoals de 360° feedbackmogelijkheid, kun je op elk moment raadplegen in jouw app.

Met de app maak je drijfveren en waarden zichtbaar en integreer je ze in de dagelijkse praktijk als jij en jouw mensen werken aan individuele-, team- en organisatieontwikkeling(en).

## **8 Meer weten over werken met drijfveren?**

Neem contact met ons op. We staan voor je klaar.

### **Profile Dynamics**

Antilopestraat 20  
1338 EE Almere  
T: 036 - 54 65 243  
M: [office@profiledynamics.nl](mailto:office@profiledynamics.nl)